

职工权益自救与工会维权策略研究*

——基于“盐田国际”罢工事件的观察

任小平 许晓军

内容提要 在劳动关系失衡的大背景下,中国工会作为法定的职工权益代表者和维护者,面临着国家制度约束和职工权益自救的双重挑战。对职工权益的救济作为纠正失衡劳动关系的一种方式,中国工会可以利用制度救济的资源优势,在国家劳动关系制度规范内,尊重、引导、干预职工的权益自救行为,并以共建、共享、共担为导向,实现劳资关系和谐共赢。本文以劳资博弈的基本范式为切入点,并以工会协调盐田国际罢工事件作为观察的实证案例,在对职工权益自救的基本特征、基本条件深入分析的基础上,就如何构建以双重受托责任为基础的工会维权策略框架进行探讨。

关键词 劳资博弈 职工权益自救 工会维权策略

主体明晰化、契约市场化和利益诉求多元化,已经成为当前中国劳动关系的基本特征。现实的经验表明,职工权益自救往往发生在国家劳动关系“游戏规则”不作为的情况下,出于自身权益维护所采取的最后手段,也是比较有效的自发性手段。中国工会作为职工权益的法定代表者、维护者,在处理职工权益诉求的过程中正面临越来越多的国家制度约束和职工权益自救的双重挑战。将职工权益自救行为纳入国家制度约束范畴,是中国工会双重受托责任^①的现实要求。本文以劳资博弈基本范式为切入点,用盐田国际罢工事件进行个案验证,就职工权益自救涉及的基本特征及其实施条件进行分析,并试图以此为基础,论证在遭遇职工权益自救之时,中国工会的维权策略框架。

劳资博弈的基本范式及职工权益自救路径分析

博弈论(Game Theory)研究的是决策主体的理性行为选择及其相互之间的相对均衡。从20世纪80年代开始,尽管非合作博弈理论逐渐成为主流经济学的一部分,但“非合作”本身也隐含合作博弈的特性,劳资博弈更是如此。所以,基于博弈论的一般分析基础^②,可以对劳资博弈^③的标准范式作如下假设:

假设1:劳资双方是博弈主体并且完全理性

劳资双方的完全理性决定其在博弈过程中均会选择对其自身效用最大化的博弈策略,并且能够采取前后一致的行为策略来确保自身效用最大化的实现。

假设2:劳资双方都能清晰表达各自的博弈规则

* 本文是许晓军主持的国家社会科学基金项目《构建社会主义和谐劳动关系研究——工会博弈行为与和谐劳动关系的建构》的阶段性研究成果(项目批准文号:07BSH005)。

文中采用的个案是两位作者于2008年4月到深圳市调研发现的典型案例,调研活动获得了深圳市总工会和该企业工会的配合和协助。

也就是说,在博弈过程中,劳资双方对所依赖的博弈规则是清楚的,对“游戏规则”所可能带来的后果也是知晓的。

假设3:劳资博弈的总效用一定^④

当总效用一定时,劳方通过谈判可以增加效用,而资方通过谈判会减少效用,换句话说,谈判的最终目的是劳方要共享企业的总效用,这也是符合劳方共享企业发展成果、实现体面劳动的现实利益诉求。

基于上述假定,我们可以构建一个简明的劳资博弈范式(见表1)。

表1 劳资博弈矩阵图^⑤

		资方	
		谈判	不谈判
劳方	谈判	600	700
		400	300
	不谈判	700	700
		300	300

在上述假定中,资方的最优策略是不谈判,而劳方的最优策略是谈判。并且图1的矩阵清晰的解释了在资强劳弱的大背景下,为什么受伤的总是职工^⑥。所以,对劳方而言,要促使资方改变现有的最优策略,必然要寻求以下的救济路径:

路径一:寻求制度层面的权益救济

所谓制度层面的权益救济是指当劳方的权益诉求得不到主张时,在国家现有劳动关系游戏规则范围内,寻求权益补偿的一种路径。制度层面的权益救济主要表现在:一是向代表劳动者权益的机构寻求帮助^⑦;二是寻求司法救济。通常,只有当劳动者权益代表机构“不能为、不可为和不愿为”^⑧的情况下,劳动者才会寻求维权成本较高的司法救济^⑨。

路径二:寻求自发性的群体性权益自救

自发性的群体性权益自救也即“职工权益自救”,是指当劳方权益诉求得不到主张时,由具有相同利益诉求的群体自发形成的救济方式。在我国,群体性罢工、怠工和上访是职工权益自救的主要方式。这种自救行为具有如下基本特征:一是自救主体具有群体性;二是在自救群体中,所有成员具有相同的权益诉求;三是自救群体应具有行为的理性,并且在理论上应为社会规则^⑩所承认;四是此种自救行为往往会引发较大的社会反响;五是这种自我救济行为可能有触犯制度规则的风险。

劳资博弈的简明范式说明,劳资关系属于市场层面的、基于市场规则而形成的劳资合约。在劳资合约显失

公允时,制度层面的权益救济固然是劳方最理想的选择,也是国家劳动关系制度规范制定者的初衷,但在资强劳弱和劳动力供大于求的大背景下,特别是在劳动关系游戏规则导致了职工维权的高成本、低效率的情况下,职工权益自救将有可能成为权益主张的一种常态。

有鉴于此,中国工会必须有所作为,采取有效策略,在充分尊重职工权益诉求的同时,全力构建具有中国特色的社会主义和谐劳动关系,并实现共享共建、体面劳动的社会目标。

盐田国际罢工事件描述

盐田国际集装箱码头有限公司(下称“盐田国际”)是由和记黄埔港口(占75%股权)和深圳盐田港集团(占25%股权)共同合资成立的中外合资港口企业;于1994年中正式营运,负责经营和管理一、二、三期、扩建工程和盐田西港区码头,盐田国际历年吞吐量均保持双位数增长,2006年吞吐量达到886.5万标箱^⑪,目前已经成为单体全球最大的集装箱码头。

2007年4月7日凌晨,盐田国际280名“塔吊”和“龙吊”司机因工资、工时、成立工会等问题集体罢工,导致港口营运停顿,影响班轮14艘,国际影响很大。后经过深圳市委市政府的大力协调和市总工会工会的强力指导,罢工在4月8日结束,企业恢复正常生产。

(一)罢工源起

1.“打工文化”所导致的劳资双方在企业内部缺乏顺畅的沟通机制

盐田国际是国际化程度较高的中外合资企业,虽然其管理理念、制度规范和企业责任的国际化程度很高,支付给职工的薪酬待遇无论是在地区、行业均属一流水平。但是,高的薪酬待遇并没有赢得职工对企业价值和使命的广泛认同,特别是处于一线的生产职工,认同感就更低^⑫。资方对职工有关劳动待遇方面的一些要求一直未予重视和尊重,甚至以粗暴的方式对待工人^⑬。

2.职工工资并没有随着企业效益的大幅增长而增长

据了解,和1994年比较,盐田国际的利润增幅达到近500倍,但10多年来,职工工资基本上就没有涨过^⑭;与此同时,职工因工时制度不合理和减薪导致的积怨甚久^⑮,再加上物价、房价上涨对职工生活压力的影响,职工有强烈的共享企业发展成果的动机。

3.区域和行业内罢工所引致的连锁反应

2007年3月24日,承揽盐田国际装卸业务的两家外包公司发生劳资纠纷,300余名工人因薪资问题发动了长

达3天的集体罢工^⑩；2007年3月30日，深圳蛇口集装箱码头180名吊桥司机也因薪资问题开始罢工。两次罢工都以资方的让步而取得了胜利。受此影响，盐田国际职工，特别是技术性较强的“龙吊”和“塔吊”司机，相信以罢工方式争取权益成为可能^⑪。

（二）罢工诉求

罢工的权益诉求分为两个阶段，一是罢工之初的原始权益诉求；二是上级工会介入后所表达的权益诉求。

1. 原始权益诉求

（1）要求加薪5千元（塔吊职工原工资月薪在1万元左右）以上月收入到个人账户（罢工工人的主要理由是：①我们国家的经济增长率为每年10%左右；②我们码头的箱量与纯利每年递增，大过国家经济增长率；③深圳的生活水平，包括房价、物价也成倍增长；④我们是一线劳动强度最大的职工，理应得到相应的报酬）；

（2）要求成立工会（罢工工人表示：只有工会才能保障我们的权益，工会只能是全体一线员工选举产生）；

（3）要求公司补偿每天多上0.5小时工资；

（4）要求每天上班时间不能超过国家规定的工作时间（罢工工人提出：我们是一线员工，操作是高空作业，公司应按高空作业，规定我们司机的上班时间）；

（5）要求不能以此次加薪为由，对员工有不公平对待。

2. 上级工会指导后的权益诉求

（1）立即成立工会；

（2）“龙吊”司机工资增加1000元/月；

（3）“塔吊”司机工资增加1000元/月，原有奖金悉数不变，并根据市场情况逐步增加工资；

（4）补偿工人每天0.5小时工资，并科学计算；

（5）公司不得对此次罢工人员进行惩罚，不得辞退工人；

（6）工人因身体和年龄，不适宜工作时，应给予调岗或适当补偿；

（7）公司工会成立后，涉及薪酬等问题时，要与工会协商；

（8）公司由法定代表人与员工代表签订书面协议，公告张贴。

（三）罢工过程中的工会作为

罢工事件发生后，在地方党政的支持下，深圳市总工会第一时间介入了罢工事件的处理。在事件的整个处理过程中，工会的主要作为包括：一是与企业管理层进行沟通，了解管理层对罢工事件的意图；二是疏导员工情绪，阐释工会立场，稳定事态局面；三是协助职工推选工人代

表与资方对话；四是引导、监督劳资双方谈判的具体过程。

（四）罢工所带来的结果

在市委市政府领导的直接协调下，4月7日凌晨2点，罢工结束。资方同意了职工提出的以下几项诉求：一是同意给全体员工工资普涨3%；二是“塔吊”和“龙吊”司机每月增加500元高空作业津贴；三是劳资双方签订了包括加薪、成立工会、加强双方沟通等7条内容的集体谈判协议。

正如深圳市总工会副主席王同信所言，盐田国际罢工事件之所以在短时间内得到了圆满的解决，主要得益于三个方面的原因：一是工人自发动作所带来的利益诉求，给资方、工会和地方党政造成了一定的压力；二是资方对罢工事件虽有指责，但还是愿意在能够承受范围内就职工提出的权益诉求进行协商；三是地方党政的支持，事件发生后，深圳市委市政府主要领导亲自批示，并组成包括工会在内的工作组，第一时间控制了事态的发展，并强力协调劳资双方的集体谈判。

盐田国际罢工事件妥善处理的若干启示

盐田国际罢工事件是中国新型劳动关系状况下职工权益维护和工会维权策略的典型个案，该事件具有以下几个基本特征：

1. 制度层面的权益救济缺位是诱发职工权益自救的重要因素

劳资博弈基本范式表明，在资强劳弱大背景下，制度层面的权益救济如果缺位，劳方将会寻求自发性的群体性权益救济，特别是在劳方具有一定博弈优势时，职工权益自救的冲动尤为明显。在访谈中我们发现，罢工之前，盐田国际并没有工会组织，与职工经济利益密切相关的劳动合同全部是由资方单方决定。这说明：（1）盐田国际内部缺少一个能够代表职工利益诉求的“代言人”；（2）资方过于强调市场机制下的单方决定劳动合同配置手段，特别是在自认为能够提供比行业或地区优厚得多的劳资合约时，想当然的认为职工应该“知足”。如果这些制度因素能够健全，特别是在企业内部组建一个能够有效表达职工权益诉求的代言人（工会组织），职工权益自救行为发生的几率会小得多^⑫。

2. 社会各方对职工权益自救行为的包容

盐田国际罢工事件发生后，尽管产生了区域性的影响，但社会各方，特别是党政、上级工会以及资方对职工权益自救行为给予了极大的包容。对职工所表达的权益

诉求,工会组织给予了充分的理解和支持,并采取教育、引导等措施,将职工的权益诉求纳入到制度允许的范围内给予解决,与此同时,资方也明确表态愿意适度满足职工合理的权益诉求。这说明,此次职工权益自救行为仍然具有非对抗性、非破坏性的特征,在职工权益自救行为没有触及社会规范时,社会的包容是必要的,正如深圳市总工会副主席王同信所言,社会应对罢工事件有一个起码的包容度^①。

3. 职工权益自救所体现出的权益诉求符合社会主流认知

如何让广大职工共享企业发展成果已经成为社会的主流认知,并且已经得到党政的高度认可并细化成具体的施政目标^②。和以前所不同的是,盐田国际的职工权益诉求具有明显的特征:(1)诉求的重点是共享企业发展成果;(2)诉求的目标是经济目标与组织目标并重,特别是提出了组建工会的诉求。这表明,职工也有寻求制度层面的权益救济动机。职工在权益自救中的这种理性诉求,无疑为市总工会通过制度救济解决争端提供了契机。

总体上,工会在应对盐田国际职工权益自救所采取的策略是成功的,其中值得探讨总结的启示是多层面的。

(一)高度重视中国工会维权行为所面临的制度约束

受国情约束,中国工会的维权行为必须与其双重受托责任身份相适应,并以此为基础,确定工会在维权策略的最优目标。在当前的情况下,“双维”无疑是中国工会科学维权的最优策略目标。所以,当职工权益自救行为出现时,工会面对的是以下几个基本关系:

一是妥善处理维权与维稳的辩证关系。双重受托责任要求中国工会不仅实现职工的维权诉求,还实现党政的维稳诉求,尽管两种诉求的根本取向是一致的,但其具体权益的实现方式、操作路径和实现程度还是有差异的。工会介入盐田国际罢工事件的经验表明,处理这种差异的最佳策略是依法维权、确保稳定^③。

二是将职工的权益诉求和资方的权益诉求有机结合。在盐田国际的罢工事件中,资方的第一反应是不可能答应其条件,接着是对职工进行指责,甚至认为职工没有良心、不知足。但出于企业长远发展和企业形象的考虑,资方也有限度的同意职工所表达出来的权益诉求,并表示出了解决问题的诚意,这也是盐田国际罢工事件能够迅速结束的重要原因。

三是将企业职工的权益诉求与区域性或行业性的长远发展综合考虑。在调研中我们发现,就盐田国际的经济实力、行业地位而言,是可以在更大程度上满足职工的

权益诉求的,特别是在经济利益诉求方面。但个案中的企业职工权益诉求并没有最大化实现,或许是出于区域或行业经济发展的考虑,所作出的较优选择。否则,会产生较大的示范效应,并可能诱发更大范围的职工权益自救行为,这显然不是党政和工会所希望看到的结果。这也再一次说明,中国工会维护职工权益的度,不仅要考虑个案的情况,也要慎重考虑个案所诱发的后续扩散效应。

(二)进一步完善基层工会组织建设及其维权机制

在计划经济转向市场经济的过程中,工会的组建特别是基层工会的组建面临严峻挑战。基于巩固党的执政基础和最大限度维护职工权益的需要,中国工会在2004年提出了“组织起来、切实维权”的工作方针,并取得了明显的成效^④。但是,基层工会组织建设存在的问题也不容忽视,部分基层工会是有组织形式、无维权机制,导致基层工会在维护职工权益方面严重缺位,甚至时至今日,很多企业,特别是一些非公企业仍然以各种原因拒绝组建工会。就盐田国际罢工事件折射出的问题来看,工会需要着力解决以下几个基本问题:

一是工会组建与工会履职有效结合的问题。现实的情况是,尽管一些基层工会组织已经建立,但“运动化”的组建方式显然不能保证其有效履行职责,而这也是盐田国际罢工后组建起来的工会在具体工作中所遇到的问题^⑤。

二是管理层主导基层工会领导机构的问题。理论上,工会完全独立于管理层有利于其维权职能的发挥。但受国情约束,中国的基层工会,特别是非公企业的基层工会,管理层参与并企图主导工会运作的动机较为强烈。在盐田国际罢工事件后,上级工会(深圳市总工会,简称“市总”)、劳资双方在组建工会的问题上具有高度的共识,但组建什么样的工会,各方角力不断^⑥。最后的结果则是,资方的适度参与(某种意义上是在主导)工会尽管与现行的规定有所不符,但却演变成劳资博弈在实践中的现实结局。这从某种意义上说明,资方对工会领导机构的渗透,是职工在特定条件下组建工会的无奈之举。这个问题只能从制度层面进行完善,特别是对资方如何确保工会的独立性^⑦以及工会履行职责所需要的工作环境等要有更明确的制度保障^⑧。

三是在更高层次上促进劳动关系和谐的问题。盐田国际罢工事件中职工的权益诉求已不是简单的基本生活保障,而是在共建共享和谐社会的背景下,要求建立合理的工资增长机制,分享企业发展成果。如果这种利益诉

求得不到应有的尊重,职工权益自救行为将有可能在更高层次发生。所以,中国工会应从利益相关主体的视角,更加全面审视工会在新型劳动关系下的维权职责,劳动者作为企业重要的要素供给者之一,其权利应通过集体合约方式得到充分维护。

同时,企业是要素所有者的合约集,劳资合约除了应维护职工权益外,其它要素所有者的权益也应在合约中得到应有的尊重。这种维护和尊重既由中国工会双重受托责任所决定,也是中国工会在构建和谐劳动关系中的具体体现。

四是工会引导职工共享共建的问题。工会加强职工在维权过程中的责任意识、大局意识的培养,真正做到和谐共赢。对职工而言,虽然有权要求工会履行受托责任,但也必须履行委托人的责任,这种责任表现在:一是要尽会员义务的责任,包括缴纳会费等义务,这是培养职工权利意识的重要方式^⑦;二是要尽企业员工的义务,职工作为企业重要利益相关主体,其权益与企业生产经营状况密切相关,提倡共享,但共建也很重要,而这正是中国工会所提出的“促进企业发展,维护职工权益”的重要体现;三是职工应承担的社会义务,就单个企业而言,在资方有能力的条件下,追求自身权益最大化无可厚非,但如果这种诉求可能影响到行业或区域的发展,适度的妥协是必要的。

分析与结论:职工权益自救与中国工会维权策略的行为逻辑

运用劳资博弈理论对盐田国际罢工事件中的职工权益自救与中国工会维权策略进行分析研究,可以得出以下结论:

(一)基于市场化的职工权益自救行为能否成为现实,在劳资博弈中起码需要具备以下几个主要变量:

1. 职工清晰知道,制度层面的权益主张之路可能走不通,或者机会成本太高,权益代表机构缺失或有关组织“不能为、不可为或不愿为”。

2. 职工有在权益诉求上的一致性和在行动上的统一性,资方不会、也不可能从内部瓦解职工的这一群体性行为。

3. 职工具有一定的博弈优势,特别是劳方在技能上的不可替代性或者在数量上的不可增加性,将大大提升劳方的博弈优势。

4. 职工清晰的知道,自发性的救济行动将改善其效用并且改善的概率较大,即使不能改善,其效用损失也是在可承受范围之内。

5. 资方也清晰的知道,如果职工救济行动一旦出现,其效用会发生损失并且损失的效用会超过其能够承受的范围。

6. 劳资双方同时也知道,职工权益自救是不违背社会规则的,至少在道义层面能够获得同情和支持^⑧。

然而,一旦职工权益自救成为权益主张的常态时,传统意义上的“重维稳、轻诉求、不认可”的工会行为策略将面临挑战。如何构建有中国特色的工会维权策略路径,不仅关系到中国工会双重受托责任的履约情况,也是中国工会在构建和谐劳动关系中应承担的社会责任^⑨。

(二)工会维权策略的逻辑框架

简言之,策略实际上是组织或个体在实现其目标的过程中所采取的政策和行动的总称,“目标——政策——行动”既是组织或个人建立策略框架的逻辑顺序,也是组织或个人构建策略框架的基本要素。就中国工会而言,当职工权益自救行为出现时,其维权策略的逻辑是:

1. 整合“双维”策略目标

工会作为工薪劳动者的法定代表组织,经济层面要求其寻求委托人的利益最大化,但受复杂的体制因素、会员偏好以及工会的政治性质的影响,仅仅将工会目标定位上述目标是不完整的。所以,从组织目标而言,中国工会需要考虑的首要目标并不一定是工薪劳动者当前利益的最大化,而是双重受托责任,必须要在党政委托目标和职工委托目标之间寻求最大化交集。也就是说,中国工会的总体目标是,坚持走中国特色社会主义工会发展道路,必须结合实际、围绕中心、服务大局、突出特色、体现价值(王兆国,2008)^⑩。在具体面对职工权益自救局面时,维护职工权益、维护社会稳定无疑会成为中国工会最主要的策略目标。该目标对工会的要求是:(1)政治层面,必须充分贯彻党政所要求的维稳诉求;(2)经济层面,必须维护职工的有效权益;(3)工作层面,必须要妥善处理好维权与维稳的关系。

2. 明确实现目标的“游戏规则”

当工会目标确定后,工会维权策略还需要完整的游戏规则。在我国,国家是劳资关系游戏规则的制定者,决定工会可以做什么,不可以做什么。工会对劳动争议和劳工抗议的三种反应模式可概括为:代表、调解和阻止。这说明,当职工权益自救行为出现时,工会维权策略需要考虑的基本游戏规则是:(1)国家关于劳动关系协调的制度规范;(2)在制度允许的范围内,工会维权所具有的制度空间;(3)对超越上述范围的职工权益诉求,工会应采取的应对措施等,特别是非常规手段维权后所引发的后续制

度的建立和完善,工会责无旁贷。

3. 基于目标和游戏规则所需要的行动策略

在我国,观察职工权益自救的习惯用语是“群体性事件”。在当前的权威体制下,对这类事件的处理具有政治上高度重视、行动上快捷迅速、手段上灵活多样的特征,以避免引起社会震荡乃至政治震荡。在此过程中,仅仅靠工会自身的力量很难实现双维目标。

工会所需要做的是:(1)在国家劳动关系协调的制度允许范围内,引导和教育职工,将职工的权益诉求纳入到规范所允许的范围内予以协调和解决;(2)借助党政等力量,引导和协调资方,必须正确审视职工权益自救可能引致的后果并“自愿性”的作出让步;(3)建立和完善维权载体,特别是工会组织的组建,并以此为基础,协调劳资双方就相关问题进行协商。

与此同时,作为工会委托方之一的党政组织,需要承担起两方面的责任:(1)提供工会维权所需的临时性政策措施;(2)从制度规范的角度,针对职工权益诉求可能表现出来的共性,建立和完善相关的制度规范,为工会的依法维权提供强有力的制度支持。

(三)“制度救济”^④是中国工会实施维权策略的有效保障

中国工会作为职工权益法定的代表者和维护者,在职工权益自救出现的时候,理所应当对其利益诉求表示尊重,并在行动上采取措施,尽可能帮助实现。但劳资博弈的基本范式也表明,中国工会的性质^⑤决定其维权策略必然要寄生于中国的基本国情,而制度救济无疑是中国工会在协调职工权益自救时最有效的手段。这是因为:

1. 当前失衡的劳动关系仅靠工会自身力量难以解决

总体上看,我国的劳动关系是基本和谐的,但也存在不少问题,特别是全面进入经济全球化背景下的市场经济之后,以市场化手段配置劳动合约所带来的职工权益受侵害已经凸显。虽然国家公权力对劳动关系进行了一定程度的干预,但仍难以使劳动者权益充分实现,在事关职工经济权益的分配制度方面,表现尤为突出^⑥。所以,仅仅依靠包括中国工会在内的任何单方面力量纠正我国市场经济条件下的失衡劳动关系,显然是不现实的,也不符合中国的特殊国情。

2. 制度救济是中国工会双重受托责任的现实要求

尽管中国工会的双重委托人在根本利益目标上具有一致性,但所追求的具体目标差异也是客观存在的。中国工会所具有的双重受托责任决定其在劳动关系协调过

程中必须做到求同存异,对一致性的利益诉求,工会责无旁贷予以实现;而对目标差异的利益诉求,工会也应充分引导和协调,将职工权益救济行为纳入到制度范围解决的同时,沟通协调,充分尊重并引导职工利益诉求,并在制度层面予以完善,为工会的依法维权、科学维权提供依据。

3. 制度救济是确保中国工会“一元化”^⑦地位的根本措施

中国工会的一元化地位是由中国工会性质决定的,也是国家法律确认的。对执政党而言,一元化工会有利于国家用它抢先占据相应的制度空间,阻止自发的代表阶级和社会利益的组织的出现;对职工而言,有利于集中职工利益诉求的表达渠道,减少社会多样化利益诉求所带来的协调成本;对工会自身而言,有利于形成强有力的利益代表主体,并加强对职工的引导、教育、协调,最大限度实现工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要社会支柱,是会员和职工利益的代表的宗旨(中国工会章程,2003)。所以,当工会的一元化地位受到威胁时,借党政力量,特别是借助国家意志的制度救济更为重要。

4. 制度救济也是路径依赖理论在中国式维权的必然延伸

第一个明确提出“路径依赖”(Path Dependence)^⑧理论的是美国经济学家道格拉斯·诺思^⑨。诺思认为,路径依赖类似于物理学中的“惯性”,一旦进入某一路径(无论是“好”的还是“坏”的)就可能对这种路径产生依赖,并且好的路径依赖将可能产生“飞轮效应”,而坏的路径依赖可能产生“厄运循环”。中国工会的维权过程中的路径依赖特征极为明显,主要表现在:(1)制度层面,中国工会是国家劳动关系“游戏规则”制订的重要参与者,在此过程中,中国工会具有足够的参与权;(2)操作层面,党政一直是中国工会履职的重要制度供给者和财政支持者,并在市场经济条件下得到了进一步的强化;(3)职工利益诉求的差异也必须通过工会纳入到路径依赖的途径中予以解决。

(四)工会维权策略的实施路径

在面对职工权益自救的时候,中国工会所确定的“目标——政策——行动”策略框架需要借助制度救济的手段得以有效实施,并在此基础上确立相应的实施路径。

1. 尊重诉求、制度引导、依法维权

盐田国际罢工事件表明,职工权益自救行为所表达的权益诉求有两个层面:(1)组织层面寻找利益代言人,如要求组建工会或者对现有的利益代言人进行改组等;(2)

经济层面一般涉及到基本权益保障或共享企业发展成果,如加薪、缩短工作时间、提高福利待遇或改善劳动条件等。对此,工会应采取的具体策略是:(1)尊重职工的利益诉求,并分析权益诉求是否符合国家劳动关系的法律规范;(2)如果符合国家劳动关系的法律规范,应仔细分析权益诉求是否合理,并对职工进行引导;(3)如果不符合国家劳动关系法律规范,工会自身除了要教育引导职工外,还应在职责范围内予以纠正。

2. 积极参与、主动干预、隐性协调^⑦

理论上,职工权益自救一般是在劳动关系失衡,而制度救济缺位的情况下,职工自发性的群体性权益救济,而罢工行为无疑是职工权益自救的最极端的表现形式,在某种程度上也是最有效的一种方式。在中国的制度背景下,职工权益自救行为是受到严格约束的。对中国工会而言,充分利用制度救济的优势,采取积极参与、主动干预、隐性协调的方式,最大限度化解职工权益救济所可能带来的风险,最大限度实现工会的“双维”目标。

3. 以人为本、完善制度、和谐共享

在某种程度上,对职工权益自救行为如果不进行及时的处理,可能会导致严重的后果,这显然是在博弈中各当事方都不愿意看到的结果。因此,在面对职工权益自救行为时,工会应在以人为本的基础上,在充分尊重职工权益诉求的同时,加强通过协商来表达利益诉求的制度化建设,特别是要在工会组建、维权能力以及履约责任等方面进行系统规划,并将和谐共享作为制度化建设的目标,从利益相关者社会责任的角度,尽力实现职工的合理权益诉求。

综上所述,在社会主义市场经济的劳动关系中,面对复杂的利益矛盾,肩负着双重受托责任的中国工会,力求实现的是利益主体之间由非合作博弈通过合约方式转化为合作博弈的劳资协调模式。工会的理性行为可以使职工权益自救这种社会风险大、社会成本高的非合作博弈转化为在制度框架内的合作博弈。只要中国工会在“双维”目标的基础上,充分利用制度救济的优势,在国家劳动关系制度规范内,尊重、引导、干预职工的权益自救行为,就能在共建、共享、共担的基础上,实现劳资双方的和谐共赢。

①按照中国的法律制度,中国工会作为联系执政党与职工的桥梁和纽带,一方面,受执政党委托,服从于服务于并贯彻其政策主张;另一方面,受职工委托,代表和维护其权益;因此,中国工会具有明显的“双重受托责任”特征,这也可以被视为中国工会选择维权策略的制度空间。

②理论上,博弈论的分析基础有两个基本假定:一是参与人的完全理性;二是博弈问题的结构(或者对博弈问题的描述)和完全理性是共同知识。

③在我国,劳动关系中有关“劳动者”的称谓较为宽泛,常见用语有工人、员工、职工等表现形式,为行文方便,本文不做具体区分。

④尽管现实的情况可能是,如果劳资合作,企业的总效用可能会提高,如果劳资不合作,企业的总效用可能会降低。但就某一时点而言,劳资博弈的总效用仍然是一定的。

⑤在图1中,假定企业的总效用为1000,对资方而言,如果采取不协商策略,其效用为700,如果采取协商策略,其效用是600;对劳方而言,如果采取不协商策略,其效用是300,如果采取协商策略,其效用是400。

⑥图1表明,作为理性经济人的资方,在事实上是没有动机将其总效用和劳方分享的。如果劳方不接受这种游戏规则,可能的选择就是“要么接受”或“要么离开”。对劳方而言,选择接受,可以获得300的效用,而选择离开,将一无所获(除非其能够迅速获得“替代收入”)。所以,理性的劳方没有理由选择离开。因此,在资强劳弱的大背景下,劳动者被动接受资方强加的劳动合同实际上是一种无奈的选择,但这并不表明他们对这种现状的满意,所以,受伤的只能是职工。

⑦在我国,代表劳动者权益的法定机构主要是工会,中国工会也有责任和义务去帮助劳动者表达利益诉求并协助利益诉求的实现。由工会组织出面维权救助,对劳动者而言成本较低。

⑧受客观条件的制约,制度层面的一些维权组织,如工会,还无法有效维护职工权益并导致职工的利益诉求无法实现。

⑨在中国的国情下,广义的司法救济包括寻求政府的政策支持,特别是在“威权体制”的中国社会中,政策支持相对于走司法程序具有协调成本低、效率高的特点。而现实经济生活中,由于代表着劳动者权益的机构(如工会)缺失,或者不为劳动者知晓,或者虽然知晓,但劳动者倾向于不信任的时候,司法救济将成为劳动者权益维护的一种成本较高的选择。

⑩广义的社会规则不仅包括法律、法规以及相关政策规定,还包括道德层面的价值判断和行为评价规则。即使没有法律政策的规定,也不会违反道德层面的价值判断和行为评价规则,即所谓“合情合理”。

⑪资料来源: <http://www.yict.com.cn/2006cn/AboutYICT/index.asp>。

⑫“打工文化”是访谈时企业相关人员的用语,并且他们也认为,在深圳,这种现象是比较普遍的。

⑬据了解,资方个别管理人员的粗暴态度也是导致罢工事件出现的直接原因。

⑭访谈中,职工特别关注他们的工资、工作时间和同工同酬问题。一些员工认为,这几年公司业务不断扩大,老板利润急剧上升,但员工劳动强度逐年增大,员工收入并没有增加。

⑮盐田国际对职工实行8小时工作制,但资方认为,由于岗位交接和就餐需要占用0.5小时,职工的实际工作时间是7.5小时,综合计算下来,职工每年将用17天的非工作时间予以补足,但这17天并不计算报酬;2003年,公司以“塔吊”和“龙吊”司机的工资水平大大高于同行业平均水平为由,分两次降低了工人每月的基本工资和奖金,降幅达到1000元。

⑯据了解,盐田国际在日常经营活动中,将一些辅助业务,如货物的装卸、运输、规整和堆码等业务,以竞标的方式外包给其他企业。外包价格为13元/小时,由此造成外包工在3月下旬首先罢工;罢工事件后,外包价格有所调整,达到了15元/小时。

⑰事后的结果表明,罢工导致了职工利益诉求的部分实现。

- ⑮罢工事件发生后,资方尽管对职工有所指责,但在具体行动上,除了适度满足职工的利益诉求外,也对现有的管理制度,特别是企业文化建设、薪酬制度等方面进行了反思。
- ⑯罢工是市场经济国家劳动者权益救济的一种常见手段,也是职工权益自救最有效的方式。我国虽然实行了市场经济,但由于国家性质不同,罢工行为在制度层面仍然是受到严格约束的。
- ⑰胡锦涛在十七大报告中提出,“……要健全劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的制度,……提高劳动报酬在初次分配中的比重,……建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制……”《十七大报告辅导读本》,人民出版社,2007年;温家宝总理在2008年的政府工作报告中也指出,“……要推动企业建立工资集体协商制度……”《政府工作报告》(单行本),人民出版社,2008年。
- ⑱事实上,盐田国际罢工事件的最后结果表明,职工权益诉求得到了一定程度的实现,社会和企业的稳定也得到了基本保障。
- ⑲截止到2007年底,中国工会拥有1.93亿会员,150多万个基层工会组织,是世界上工会会员人数最多、组织规模最大的工会组织, http://news.xinhuanet.com/newscenter/2008-01/07/content_7380310.htm。
- ⑳在盐田国际的访谈中,企业工会副主席(专职)多次提到以下几个问题:(1)工会干什么?看上去权利很大,什么都可以管,但实际上权利很小,什么都决定不了;(2)职工的责任意识不足,特别是在利益方面,较为看重自我利益,不愿意承担对集体或者组织的责任,如,发购物卡,一会就领完,而交会费,又几个月都收不上来等;(3)职工维权不讲策略,利益诉求目标较为随意,缺少科学的分析和判断,并且希望将不合实际的诉求通过简单的对抗手段来达到,缺乏“互利共赢”的基本意识。
- ㉑从市总的角度,在工会组建方面始终坚持三条基本原则:一是必须将职工关于组建工会的利益诉求纳入中国工会统一的组织架构内,绝不允许出现类似于美国的“码头工会”或游离于市总控制之外的“第二工会”;二是对职工关于企业工会只能由一线工人参加的诉求,理论层面应予以支持,并在程序方面给予大力帮助;三是资方应对工会组建后的工作开展提供必要的条件;从职工的角度,一是希望会员只能由一线工人参加;二是工会领导机构也只能从一线职工中选举;三是在协调劳资关系的时候,工会应充分强势;从资方的角度,最大的希望是组建的工会能够在维护职工权益的同时,为我所用,因此,希望在工会的领导机构中拥有适度的“话语权”。由于有上述差异,在第一次工会领导机构选举时,资方推举的主席、副主席候选人全部落选而职工推选的副主席当选;对此结果,市总采取了较为“观望”的态度;结果是,尽管工会机构组建了,但协商工作却无法展开(甚至连工会的牌子都没有地方挂,工会办公所需要的办公用品资方也不予以支持);有鉴于此,在市总的协调下,进行了第二轮的机构领导人选举,结果是资方推举的候选人全部当选,新当选的工会领导机构由7名专职工会干部组成,其中,工会主席由行政总监兼任、专职副主席一名,由原财务部副经理离岗后转任,兼职副主席一名,由一线工人兼任,并下设了包括薪酬、福利等相关的专门委员会。新的工会领导机构产生后,陷于僵局的劳资协商迅速展开,并在综合工时补贴、加薪、职工福利等方面取得了一定成效。
- ㉒在访谈中了解到,资方也曾声称希望建立能发挥作用的工会,并明确提出工会不能成为“傀儡”或“摆设”,要在劳资协调、企业发展等方面充分发挥作用。
- ㉓在盐田国际工会领导机构人选的协调过程中,资方最初推选

- 的候选人有法律顾问、财务部副经理,但法律顾问由于身份问题,被市总否决;于是资方又用行政副总监进行替换,虽在第一轮选举中遭到职工的抵制,但由于资方不为职工独立选出的工会领导班子创造工作条件,行政副总监最终在第二轮的选举中获得通过。这说明,盐田国际的工会领导机构,资方干预及渗透并企图主导的痕迹十分明显。
- ㉔访谈中,企业工会副主席多次提到,职工的责任意识比较差,特别是会费缴纳意识。
- ㉕在我国,职工自救行为,特别是罢工行为,在现实中虽然存在,但至少在制度层面上,是没有法律依据的,并且官方也习惯将职工的罢工行为诠释为“群体性事件”的一种。出于同情弱者的考量,社会情绪往往对职工自救行为给予同情甚至支持。
- ㉖许晓军:《中国工会的社会责任》,中国社会科学出版社,2006年,第262页。
- ㉗王兆国:《在全国工会领导干部理论研讨会上的讲话》,2008年,第13页。
- ㉘所谓制度救济是指工会在维权行为过程中面临制度约束时,为充分发挥其职能而给予的制度帮助,在我国,与工会维权相关的制度救济主要有三个层面:(1)法律法规层面,主要满足工会维权所涉及的“主体合法性”问题,如,《工会法》、《劳动法》以及《劳动合同法》等,对中国工会代表和维护职工权益都有明确规定;(2)政策层面,主要是在法律法规缺位的情况下,为解决工会维权所需的现实手段而给予的政策支持,如,工会经费由税务代收,工资集体协商工作与企业工商年检挂钩等;(3)党政领导的讲话,在中国工会所寄生的特有国情下,制度救济提供者主要是工会委托人之一的党政组织。
- ㉙按中国工会章程的规定,中国工会是中国共产党领导的、职工自愿结合的工人阶级群众组织,《中国工会章程》,工人出版社,2003年,第1页。
- ㉚以最低工资制度为例,政府的本意是保障劳动者最基本的经济权益,但作者在2007年对江苏等地的调查数据表明,70%左右的职工工资徘徊在最低工资线附近,也就是说,最低工资制度迟滞了广大职工共享企业发展成果的进程,也是诱发职工权益自救的制度诱因,本文的案例在某种程度上支持了这一观点。
- ㉛所谓中国工会的“一元化”地位是指在中国现有法律框架内,只有中华全国总工会的组织系统是合法存在的,其它职工维权组织均得不到法律的认可,这是我国确保执政党领导工会的制度特征。
- ㉜路径依赖是指一旦人们做了某种选择,就好比走上了一条不归之路,惯性的力量会使这一选择不断自我强化,并让你轻易走不出去。
- ㉝诺思由于用“路径依赖”理论成功地阐释了经济制度的演进规律,从而获得了1993年的诺贝尔经济学奖。
- ㉞所谓“隐性协调”是指在国家劳动关系制度规范内,工会积极主动参与到职工权益自救行为中,通过教育、引导等方式,对职工权益自救行为所体现的不当行为和不当利益诉求进行干预,并在此基础上,充分利用有效的组织平台、良好的人际关系和广泛的社会资源,及时弥补诉求差异,以避免造成更大范围的社会震荡。本文中的个案也表明,隐性协调甚至对资方正确认识职工权益自救行为,尊重和维权职工权益诉求并用协商方式解决冲突也具有重要的作用。

作者简介:任小平,中国劳动关系学院经济管理系副教授;许晓军,中国劳动关系学院工会学系教授。北京,100037

〔责任编辑:毕素华〕

文章来源:《学海》2008年5期